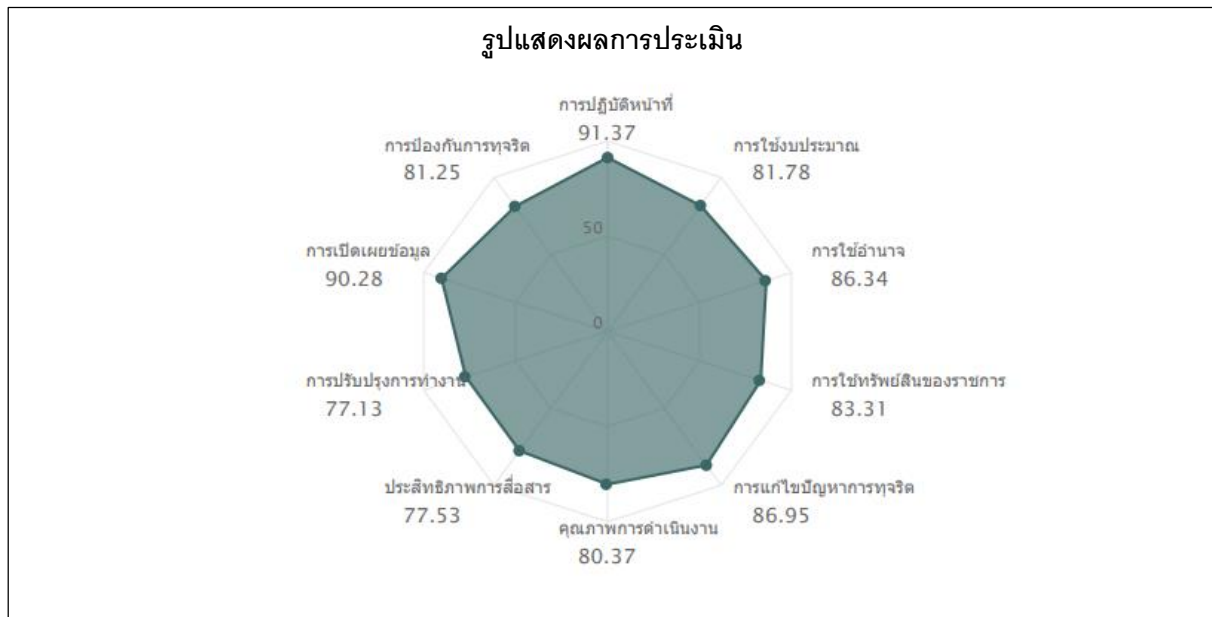


มาตรการส่งเสริมคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย

๑. หลักการและเหตุผล

๒. ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (Integrity and Transparency Assessment : ITA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว อำเภอกพาน จังหวัดเชียงราย



ตารางลำดับคะแนนรายตัวชี้วัด

อันดับ	ตัวชี้วัด	คะแนน
๑	การปฏิบัติหน้าที่	๙๑.๓๗
๒	การเปิดเผยข้อมูล	๙๐.๒๘
๓	การแก้ไขปัญหาการทุจริต	๘๖.๙๕
๔	การใช้อำนาจ	๘๖.๓๔
๕	การใช้ทรัพย์สินของราชการ	๘๓.๓๑
๖	การใช้งบประมาณ	๘๑.๗๘
๗	การป้องกันการทุจริต	๘๑.๒๕
๘	คุณภาพการดำเนินงาน	๘๐.๓๗
๙	ประสิทธิภาพการสื่อสาร	๗๗.๕๓
๑๐	การปรับปรุงการทำงาน	๗๗.๑๓

๓. การวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

๓.๑ จุดแข็ง (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนมากกว่า ร้อยละ ๘๕) จำนวน ๔ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๑ การปฏิบัติหน้าที่ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๑.๓๗ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรอื่นในหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานโดยยึดหลักตามมาตรฐาน มีความโปร่งใส ปฏิบัติงานหรือดำเนินการตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ เป็นไปอย่างเท่าเทียมกัน ไม่ว่าจะเป็นการติดตามทั่วไป หรือผู้มาติดต่อที่รู้จักกันเป็นการส่วนตัว รวมไปถึงการปฏิบัติงานอย่างมุ่งมั่น เพิ่มความสามารถ และมีความรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ มีการประเมินการรับรู้ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกรเรียกรับเงิน ทรัพย์สิน หรือประโยชน์อื่น ๆ ของบุคลากรอื่นในหน่วยงานทั้งในกรณีที่แลกกับการปฏิบัติหน้าที่ และในกรณีช่วงเทศกาลหรือวาระสำคัญต่าง ๆ

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้งบประมาณ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๙๐.๒๘ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงานของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณ นับตั้งแต่การจัดทำแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และเผยแพร่อย่างโปร่งใส ไปจนถึงลักษณะการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานอย่างคุ้มค่า เป็นไปตามวัตถุประสงค์ และไม่เอื้อประโยชน์แก่ตนเองหรือพวกพ้อง การเบิกจ่ายของบุคลากรภายในในเรื่องต่าง ๆ เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา ค่าวัสดุอุปกรณ์ หรือค่าเดินทาง ฯลฯ ตลอดจนกระบวนการจัดซื้อจัดจ้างและการตรวจสอบรับพัสดุด้วย นอกจากนี้ ยังให้ความสำคัญกับการเปิดโอกาสให้บุคลากรภายในมีส่วนร่วมในการตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณของหน่วยงานตนเองได้

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๓ การใช้อำนาจ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๙๕ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้อำนาจของผู้บังคับบัญชาของตนเอง ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการมอบหมายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การคัดเลือกบุคลากรเพื่อให้สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ ซึ่งต้องเป็นอย่างเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ รวมไปถึงการใช้อำนาจสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำธุระส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาหรือทำในสิ่งที่ไม่ถูกต้อง นอกจากนี้ ยังประเมินเกี่ยวกับกระบวนการบริหารงานบุคคลที่อาจเกิดการแทรกแซงจากผู้มีอำนาจ การซื้อขายตำแหน่ง หรือการเอื้อผลประโยชน์ให้กลุ่มหรือพวกพ้อง

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ทรัพย์สินของราชการ โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๖.๓๔ เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการใช้ทรัพย์สินของราชการในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคลากรภายใน ในการนำทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานไปเป็นของตนเอง หรือนำไปให้ผู้อื่นและพฤติกรรมในการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ทั้งการยืมโดยบุคลากรภายในหน่วยงาน และการยืมโดยบุคคลภายนอกหน่วยงาน ซึ่งหน่วยงานจะต้องมีกระบวนการในการขออนุญาตที่ชัดเจนและสะดวก นอกจากนี้ หน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง เพื่อเผยแพร่ให้บุคลากรภายในได้รับทราบและนำไปปฏิบัติ รวมไปถึงหน่วยงานจะต้องมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ทรัพย์สินของราชการของหน่วยงานด้วย

จากการวิเคราะห์ข้อมูล องค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว มีจุดแข็งที่มีคะแนนตัวชี้วัดเกินร้อยละ ๘๕ จำนวน ๔ ตัวชี้วัด ซึ่งผ่านเกณฑ์การประเมินร้อยละ ๘๕ ทั้งนี้ องค์การบริหารส่วนตำบล

ทนายชาว ยังต้องรักษาระดับมาตรฐานให้ดีขึ้นเดิม หรืออาจยกระดับให้ดียิ่งขึ้นไปอีกหากสามารถทำได้ รวมถึงควรพัฒนาประสิทธิภาพของการทำงานอย่างต่อเนื่อง

๓.๒ จุดอ่อนที่ต้องพัฒนา (ตัวชี้วัดที่ได้คะแนนต่ำกว่าร้อยละ ๘๕) จำนวน ๖ ตัวชี้วัด คือ

(๑) ตัวชี้วัดที่ ๕ การแก้ไขปัญหาการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๓.๓๑

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของบุคลากรภายในหน่วยงานต่อการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการให้ความสำคัญของผู้บริหารสูงสุดในการต่อต้านการทุจริตอย่างจริงจัง โดยหน่วยงานต้องทบทวนนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการป้องกันการทุจริตในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและจัดทำ แผนงานด้านการป้องกันและปราบปรามการทุจริตของหน่วยงาน เพื่อให้เกิดการแก้ไขปัญหาการทุจริตได้อย่าง เป็นรูปธรรม รวมไปถึงการประเมินเกี่ยวกับประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาการทุจริตของหน่วยงาน ที่จะต้อง ทำให้การทุจริตในหน่วยงานลดลงหรือไม่มีเลย และจะต้องสร้างความเชื่อมั่นให้บุคลากรในการร้องเรียนเมื่อ พบเห็นการทุจริตภายในหน่วยงานด้วย นอกจากนี้หน่วยงานจะต้องมีกระบวนการเฝ้าระวัง ตรวจสอบการ ทุจริตภายในหน่วยงาน รวมถึงการนำผลการตรวจสอบของฝ่ายตรวจสอบ จากทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานไปปรับปรุงการทำงาน เพื่อป้องกันการทุจริต

(๒) ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๗๘

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน ต่อคุณภาพการดำเนินงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ โดยยึดหลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด และเป็นไปอย่างเท่าเทียมไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การจัดให้มี บัตรคิว เห็นได้ว่าหน่วยงานจะต้องให้ข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงาน/ให้บริการของหน่วยงานแก่ผู้รับบริการ ผู้ มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยตรงไม่บิดเบือนข้อมูล อย่างไรก็ตามการดำเนินงานของหน่วยงานได้ยึด หลักตามมาตรฐาน ขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดไว้ มีการให้ข้อมูลที่ชัดเจน แก่ผู้รับบริการ ไม่นำ ผลประโยชน์ของพวกพ้องอยู่เหนือผลประโยชน์สาธารณะ

(๓) ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๑.๒๕

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน ต่อประสิทธิภาพการสื่อสาร ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงานในเรื่องต่างๆ ต่อ สาธารณชนผ่านช่องทางหลากหลาย สามารถเข้าถึงได้ง่าย และไม่ซับซ้อน โดยข้อมูลที่เผยแพร่จะต้องครบถ้วน และเป็นปัจจุบัน เห็นได้ว่าหน่วยงานให้ความสำคัญกับการสื่อสารในเรื่องผลการดำเนินงานของหน่วยงานและ ข้อมูลที่สาธารณชนที่ควรรับทราบ รวมทั้งการจัดให้มีช่องทางให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย สามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงาน/การให้บริการ มีการจัดให้มีช่องทางให้ผู้มาติดต่อราชการ สามารถร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานด้วย ซึ่งจะสะท้อนถึงการสื่อสารกับผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างมีประสิทธิภาพ จึงเป็นเหตุผลที่หน่วยงานจะต้องพัฒนาตัวชี้วัดใน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป ซึ่งหน่วยงานควรจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น มีการ เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่หน่วยงานผ่านช่องทางออนไลน์

(๔) ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๘๐.๓๗

เป็นคะแนนจากการประเมินการรับรู้ของผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกของหน่วยงาน

ต่อการปรับปรุงระบบการทำงาน ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการปรับปรุงพัฒนาหน่วยงาน ทั้งการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่และกระบวนการทำงานของหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้น รวมไปถึงการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน เพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วมากยิ่งขึ้น จึงเป็นเหตุผลที่หน่วยงานจะต้องพัฒนาตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป ซึ่งหน่วยงานควรมีกระบวนการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงานผ่านการดำเนินการ โครงการ หรือกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานหรือการให้บริการของหน่วยงานให้ดีขึ้น

(๕) ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผยข้อมูล โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๕๓ เป็นคะแนนจากการประเมินการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยข้อมูลต่าง ๆ ของหน่วยงานให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๕ ประเด็น คือ (๑) ข้อมูลพื้นฐาน ได้แก่ ข้อมูลพื้นฐาน ข่าวประชาสัมพันธ์ และการปฏิสัมพันธ์ข้อมูล (๒) การบริหารงาน ได้แก่ แผนดำเนินงาน การปฏิบัติงาน และการให้บริการ (๓) การบริหารเงินงบประมาณ ได้แก่ แผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี และการจัดซื้อจัดจ้างหรือการจัดหาพัสดุ (๔) การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้แก่ นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และ (๕) การส่งเสริม ความโปร่งใสในหน่วยงาน ได้แก่ การจัดการเรื่องร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ และการเปิดเผยโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วม แสดงให้เห็นถึงการไม่ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ของเจ้าหน้าที่ หน่วยงานจะต้องพัฒนาตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป

(๖) ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกันการทุจริต โดยรวมได้คะแนนเท่ากับร้อยละ ๗๗.๑๓ เป็นคะแนนจากการเผยแพร่ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันบนเว็บไซต์ของหน่วยงาน เพื่อเปิดเผยการดำเนินการต่าง ๆ ของหน่วยงาน ให้สาธารณชนได้รับทราบใน ๒ ประเด็น คือ (๑) การดำเนินการเพื่อป้องกันการทุจริต ได้แก่ เจตจูงใจสุจริตของผู้บริการ การประเมินความเสี่ยงเพื่อการป้องกันการทุจริต การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร และแผนการปฏิบัติการป้องกันการทุจริต และ (๒) มาตรการภายในป้องกันการทุจริต ได้แก่ มาตรการภายในเพื่อส่งเสริมความโปร่งใสและป้องกันการทุจริต แสดงให้เห็นถึงการไม่ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลให้ครบถ้วนสมบูรณ์ของเจ้าหน้าที่ หน่วยงานจะต้องพัฒนาตัวชี้วัดในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ ต่อไป

๔. วิธีพัฒนาและข้อเสนอแนะจากการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการทำงาน
ของ หน่วยงานภาครัฐ ขององค์การบริหารส่วนตำบลทรายขาว

ตัวชี้วัด	ประเด็นการประเมินที่ต้องพัฒนา (ประเด็นที่มีคะแนน ต่ำกว่าร้อยละ ๘๕ และ ประเด็นการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะที่ได้ ๐ คะแนน)	วิธีการพัฒนา
ตัวชี้วัดที่ ๒ การใช้ งบประมาณ	๑. ๒๗ ความรู้เกี่ยวกับแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีของหน่วยงาน	๑. ควรมีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และเปิดเผยข้อมูล เกี่ยวกับงบประมาณและ แผนการใช้จ่ายงบประมาณแต่ ละปีทางสื่อประชาสัมพันธ์ของ อบต.ทรายขาว ให้ข้าราชการ และพนักงานฯ ได้รับทราบ และเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ เข้ามามีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ โดยการจัดให้มีการ ประชุมชี้แจงแผนการใช้จ่าย งบประมาณประจำปีแก่ บุคลากรภายในหน่วยงาน
ตัวชี้วัดที่ ๔ การใช้ ทรัพย์สินของ ราชการ	<p>๑. ๒๒๐ ขั้นตอนการขออนุญาตเพื่อยืมทรัพย์สินของ ราชการ ไปใช้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน (ได้คะแนน ๗๑.๓๑)</p> <p>๒. ๒๒๑ ถ้าต้องมีการขอยืมทรัพย์สินของราชการ ไปใช้ ปฏิบัติงาน บุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีการขอ อนุญาตอย่างถูกต้องมากน้อยเพียงใด (ได้คะแนน ๘๐.๘๕)</p> <p>๓. ๒๒๓ แนวปฏิบัติของหน่วยงานของท่าน เกี่ยวกับการ ใช้ทรัพย์สินของราชการที่ถูกต้อง มากน้อยเพียงใด (ได้ คะแนน ๗๖.๓๗)</p> <p>๔. ๒๒๔ หน่วยงานมีการกำกับดูแลและตรวจสอบการใช้ ทรัพย์สินของราชการ เพื่อป้องกันไม่ให้นำไปใช้ ประโยชน์ส่วนตัว กลุ่ม หรือพวกพ้อง (ได้คะแนน ๘๒.๖๑)</p>	<p>๑. ๒๒๐ จัดทำคู่มือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน การขออนุญาต ยืมทรัพย์สินของราชการ และ ประชาสัมพันธ์ให้พนักงานทุก คนรับทราบ</p> <p>๒. ๒๒๑ จัดทำมาตรการให้ทุก คนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด ระบุขั้นตอนและแนวทางในการ ขอยืมทรัพย์สินของทางราชการ อย่างชัดเจน</p> <p>๓. ๒๒๓ จัดทำคู่มือการขอ อนุญาตยืมทรัพย์สินของ ราชการ และประชาสัมพันธ์ให้ พนักงานทุกคนรับทราบ</p> <p>๔. ๒๒๔ จัดทำมาตรการให้ทุก คนปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด</p>

<p>ตัวชี้วัดที่ ๖ คุณภาพการดำเนินงาน</p>	<p>๑. E๑ เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่ท่านติดต่อปฏิบัติงาน/ให้บริการแก่ท่าน เป็นไปตามขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนด (ได้คะแนน ๗๒.๐๙)</p> <p>๒. E๒ เจ้าหน้าที่ให้บริการแก่ผู้มาติดต่ออย่างเท่าเทียมกัน (ได้คะแนน ๗๕.๔๔)</p> <p>๓. E๓ เจ้าหน้าที่มีการปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินการ/ให้บริการ (ได้คะแนน ๗๘.๕๒)</p> <p>๔. E๔ มีการดำเนินงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก (ได้คะแนน ๗๕.๘๐)</p>	<p>๑. E๑ กำชับกาปฏิบัติเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด</p> <p>๒. E๒ กำชับกาปฏิบัติเจ้าหน้าที่ให้ปฏิบัติตามขั้นตอนอย่างเคร่งครัด</p> <p>๓. E๓ กำหนดมาตรการหากเจ้าหน้าที่ไม่ดำเนินการโดยเคร่งครัดจะถูกลงโทษทางวินัย</p> <p>๔. E๔ จัดการอบรม ประชุมเพื่อสร้างจิตสำนึกในการทำงานโดยคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชนและส่วนรวมเป็นหลัก</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ ๗ ประสิทธิภาพการสื่อสาร</p>	<p>๑. E๖ ลักษณะการเผยแพร่ข้อมูลของหน่วยงาน (ได้คะแนน ๗๗.๒๒)</p> <p>๒. E๑๐ ช่องทางให้ผู้มาติดต่อร้องเรียนการทุจริตของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงาน (ได้คะแนน ๖๕.๘๘)</p>	<p>๑. E๖ ควรจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น</p> <p>๒. E๑๐ ควรมีการเผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลายเข้าถึงง่ายเป็นปัจจุบัน เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ ๘ การปรับปรุงการทำงาน</p>	<p>๑. E๑๑ มีการปรับปรุงคุณภาพการปฏิบัติงาน/การให้บริการให้ดีขึ้นอย่างน้อยเพียงใด (ได้คะแนน ๗๗.๗๙)</p> <p>๒. E๑๒ มีการปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนการดำเนินงาน/การให้บริการดีขึ้น (ได้คะแนน ๗๑.๘๔)</p> <p>๓. E๑๔ การเปิดโอกาสให้ผู้รับบริการ ผู้มาติดต่อ หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้าไปมีส่วนร่วมในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน/การให้บริการของหน่วยงาน (ได้คะแนน ๘๔.๙๖)</p>	<p>๑. E๑๑ อบรม/ประชุมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ เรื่องการให้บริการ และจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p> <p>๒. E๑๒ อบรม/ประชุมให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่ เรื่องการให้บริการ</p> <p>๓. E๑๔ ให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการมากขึ้น รวมถึงให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจของหน่วยงาน เช่น โครงการกิจกรรม ต่างๆ</p>

<p>ตัวชี้วัดที่ ๙ การเปิดเผย ข้อมูล</p>	<p>๑. 0๙ socail Network</p> <p>๒. 0๑๒ รายงานผลการดำเนินงานประจำปี</p> <p>๓. 0๒๗ หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>๔. 0๓๕ การมีส่วนร่วมของผู้บริหาร</p>	<p>๑. 0๙ ทำตามคำแนะนำของ สนง.ปปช. คือ แนบ URL หลักของเว็บไซต์หลัก อบต. ไปด้วย</p> <p>๒. 0๑๒ เพิ่มเติมข้อความใน หัวข้อปัญหาและอุปสรรค</p> <p>๓. 0๒๗ ลงข้อมูลให้ครบทุก หลักเกณฑ์</p> <p>๔. 0๓๕ การอธิบายข้อมูลการ มีส่วนร่วมของผู้บริหารว่ามี ลักษณะอย่างไรให้มีความ ชัดเจน</p>
<p>ตัวชี้วัดที่ ๑๐ การป้องกัน การทุจริต</p>	<p>๑. 0๓๙ แผนปฏิบัติการป้องกันการทุจริต</p> <p>๒. 0๔๐ รายงานการกำกับติดตามการดำเนินการ ป้องกันการทุจริตประจำปี รอบ ๖ เดือน</p>	<p>๑. 0๓๙ ดำเนินการจัดทำ แผนให้ครบตามที่กำหนด</p> <p>๒. 0๔๐ รายงานในระบบให้ ครบตามระยะเวลาที่กำหนด</p>

๕. ข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณธรรมและความโปร่งใสในปิงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖

มาตรการ/แนวทาง	ขั้นตอนหรือวิธีการ	ผู้รับผิดชอบ	การกำกับติดตาม
<p>๑.การประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และเปิดเผย ข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณและ แผนการใช้จ่าย งบประมาณแต่ละปีทาง สื่อประชาสัมพันธ์ของ อบต.ทรายขาว ให้ข้าราชการและ พนักงานฯ ได้รับทราบ และเปิดโอกาสให้ บุคลากรได้เข้ามามีส่วน ร่วมในการตรวจสอบ การใช้จ่ายงบประมาณ โดยการจัดให้มีการ ประชุมชี้แจงแผนการ ใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีแก่บุคลากร ภายในหน่วยงาน</p>	<p>๑. มีการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่และเปิดเผย ข้อมูลเกี่ยวกับ งบประมาณและ แผนการใช้จ่าย งบประมาณแต่ละปีทาง สื่อประชาสัมพันธ์ของ อบต. ทรายขาว ให้ข้าราชการและ พนักงานฯ ได้รับทราบ</p> <p>๒. มีการชี้แจงแผนการ ใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีแก่บุคลากร ภายในหน่วยงานใน ที่ประชุมประจำเดือน เพื่อเปิดโอกาสเกิดการ มีส่วนร่วมในการ ตรวจสอบการใช้จ่าย งบประมาณ</p>	<p>สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษาฯ</p>	<p>๑. การเผยแพร่ข้อมูลบน เว็บไซต์ และไลน์กลุ่ม อบต.</p> <p>๒. การชี้แจงแผนการใช้ จ่ายงบประมาณฯ ในที่ ประชุมประจำเดือน</p>

<p>๒. การประชาสัมพันธ์กฎระเบียบ เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงาน ผ่านช่องทาง กลุ่มไลน์ อปต. และกำหนดการประเมินผลการปฏิบัติงาน ๖ ไว้ในนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>๑. ประชาสัมพันธ์กฎระเบียบเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานผ่านช่องทาง กลุ่มไลน์ อปต. ๒. กำหนดการประเมินผล การปฏิบัติงาน ๖ ไว้ในนโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล</p>	<p>สำนักปลัด</p>	<p>๑. การเผยแพร่ข้อมูลในกลุ่มไลน์ อปต. ๒. นโยบายบริหารทรัพยากรบุคคล</p>
<p>๓. กำชับให้บุคลากร ภายในปฏิบัติตามคู่มือการใช้ทรัพย์สินอย่างเคร่งครัด และจัดทำมาตรการ ป้องกันการใช้ทรัพย์สินของราชการและข้อปฏิบัติ ในการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. กำชับให้บุคลากร ภายในปฏิบัติตามคู่มือการใช้ทรัพย์สินอย่างเคร่งครัด ๒. จัดทำมาตรการป้องกันการ ใช้ทรัพย์สินของราชการและข้อปฏิบัติในการยืมทรัพย์สินของราชการไปใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา</p>	<p>๑. การแจ้งเวียนไปยังทุกส่วนงาน และนำไปสู่การปฏิบัติ ๒. การจัดทำมาตรการป้องกันการ ใช้ทรัพย์สินของราชการ</p>
<p>๔. ๑. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ๒. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ที่หลากหลายเข้าถึงง่าย เป็นปัจจุบัน เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ</p>	<p>๑. จัดทำคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น ๒. เผยแพร่ช่องทางการร้องเรียนเจ้าหน้าที่ของหน่วยงาน ผ่านทางช่องทาง ต่าง ๆ ที่หลากหลายเข้าถึงง่าย เป็นปัจจุบัน เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก ไลน์ ฯลฯ</p>	<p>สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา</p>	<p>การเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และไลน์</p>
<p>๕. ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการมากขึ้น รวมถึงให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจของหน่วยงาน เช่น โครงการ กิจกรรม ต่างๆ</p>	<p>ให้ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงคุณภาพและมาตรฐานการให้บริการมากขึ้นรวมถึงให้บุคคลภายนอก เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินภารกิจของหน่วยงาน เช่น โครงการ กิจกรรม ต่างๆ</p>	<p>สำนักปลัด กองคลัง กองช่าง กองการศึกษา</p>	<p>หลักฐานการมีส่วนร่วมของบุคคลภายนอก เช่น คำสั่งแต่งตั้ง รายงานการประชุม หนังสือเชิญร่วมโครงการ/กิจกรรม รูปภาพ เป็นต้น</p>